

УДК 37.013.42

Е. Э. Исаков

Уральский федеральный университет  
имени первого Президента России  
Б. Н. Ельцина,  
г. Екатеринбург, Россия

E. E. Isakov

Ural Federal University  
named after the first President of Russia  
B. N. Yeltsin,  
Yekaterinburg, Russia

## МОЛОДЕЖНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ: ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

---

Статья посвящена проблемам образования молодежной организации на одном из промышленных предприятий Свердловской области. Результаты интервью со специалистом по кадрам и анкетирования молодых работников показали наличие проблемы, связанной с отсутствием заинтересованности высшего руководства предприятия в создании молодежной организации и дефицитом молодежных лидеров, способных возглавить работу с молодежью на предприятии.

Ключевые слова: молодежная организация, молодежь, промышленное предприятие, лидер, цели, миссия, вовлеченность

## YOUTH ORGANIZATION AT AN INDUSTRIAL ENTERPRISE: EDUCATIONAL PROBLEMS

---

The article is devoted to the problems of formation of a youth organization at one of the industrial enterprises of the Sverdlovsk region. The results of the interview with the HR specialist and the questionnaire survey of young workers showed the presence of a problem related to the lack of interest of the top management of the enterprise in creating a youth organization and the absence of youth leaders to lead the work with youth at the enterprise.

Keywords: youth organization, youth, industrial enterprise, leader, goals, mission, involvement

С одной стороны, молодежь, являясь инновационным потенциалом промышленных предприятий, стремится к реализации и развитию своих способностей, возможностей и субъектности как высшей форме социальной активности. Субъектность «характеризует личности и коллективы со стороны их способности к самоопределению, самостоятельности и самоорганизации, самоуправлению и нормотворчеству

[1, с. 218]. С другой стороны, руководство промышленных предприятий не всегда видит возможность молодежи самостоятельно решать важные вопросы, связанные с организацией производства, научно-техническим творчеством, и не содействует в создании корпоративных молодежных организаций. Об этом свидетельствует тот факт, что на многих предприятиях Свердловской области молодежные организации отсутствуют [2, с. 238]. В местах, в которых есть такие организации, реализуются молодежные программы и осуществляются различные направления работы с молодежью [3, с. 345].

Ученые и практики исследуют различные направления работы с молодежью на предприятиях. Например, существуют исследования реализации молодежной политики в ООО «Уральские локомотивы», ПАО «Синарский трубный завод», ФГУП «Уральский электромеханический завод» и АО НПК «Уралвагонзавод» [4, с. 55–70]; пропаганды здорового образа жизни и противодействия вредным привычкам на промышленном предприятии [5, с. 180–207]; духовно-нравственных основ молодежной политики в реальном секторе экономики [6, с. 161–165]; становления субъектности молодых работников [7, с. 111–113]; мотивации молодых работников [8, с. 144–145]; эффективности реализации молодежных программ на предприятиях [9, с. 84–109]; проблем гендерного подхода в организации работы с молодежью на предприятиях в аспекте их безопасности [10, с. 126–128] и др.

Представляет интерес общественное мнение молодежных лидеров об организации работы с молодежью на промышленных предприятиях Свердловской области [11, с. 163–164]. Вопросы молодежного лидерства неразрывно связаны с формированием субъектных качеств. Мы считаем, что «субъектность человека связана со способностью превращать собственную жизнедеятельность в предмет преобразования, самостоятельно ставить цели, планировать способы действий, контролировать и управлять ими, реализовывать цели, оценивать результаты, нести личную ответственность» [12, с. 158].

Цель — попытка обосновать необходимость образования молодежной организации на промышленном предприятии. При работе использованы следующие методы: анализ теоретических источников, документов, статистических данных, интервью и сравнительный анализ данных. Анализ результатов неструктуризованного интервью с руководителями молодежных организаций ФГУП «ЦНИИмаш», АО «Уралэлектромедь» и ПАО «Корпорация ВСПО-Ависма» пока-

зал, что на этих предприятиях организуются большие событийные мероприятия. При этом организации зачастую не ставят своей целью эффективно провести мероприятие или вести деятельность предприятия, чтобы добиваться успешного выполнения миссии, задач, плана мероприятий, направленных на реализацию научно-технического потенциала и вовлеченности молодежи. Выявлена проблема недостаточной организации процесса «фабрики идей», которая выражается в излишней бюрократизации и отсутствии структуры, содействующей развитию поданных концепций в заявках и их сортировке.

Лидерам молодежных организаций был задан вопрос о создании с нуля молодежных структур на предприятии. АО «Уралэлектромедь» и ПАО «Корпорация ВСМПО-Ависма» являются структурами с большой историей, преемственностью традиций. Действующие молодежные лидеры опыта создания молодежной организации не имеют. Руководство приняло решение сохранить эти молодежные структуры, не выдвигая жестких требований к обоснованию эффективности работы подразделений, что, несомненно, могло бы способствовать научно-творческому развитию подходов и инструментов, используемых молодежной организацией.

Молодежная организация ФГУП «ЦНИИмаш» имеет недавний отрицательный опыт создания и поддержания своей молодежной структуры, которая просуществовала 6 лет и распалась. Как и в случаях, описанных выше, инициатива о создании структуры исходила от руководства предприятий. Лидеры выделяют две основные проблемы, которые не были решены и определили распад структуры. Первой проблемой стало проведение мероприятий ради мероприятий без изучения обратной связи и замера их эффективности. Вторая, главная, проблема состоит в том, что молодежный актив не ставил перед собой задачу сохранения преемственности и подготовки кадрового резерва молодежных лидеров. К тому моменту, когда актив эмоционально «выгорел», на смену ему никого не было, и молодежная структура распалась. Вокруг идеи повторного создания молодежной организации на предприятии создался ореол ее неэффективности и бесполезности.

На одном из предприятий гражданского авиастроения Свердловской области нами был проведен опрос работающей молодежи по вопросам необходимости создания органа молодежного самоуправления. Было проведено интервью со специалистами по кадрам, а также работающей молодежью (опрошено 29 чел.). Предприятие было основано

в августе 2007 г. Всего на предприятии трудоустроено 175 человек, 60 % из которых в возрасте до 25 лет: производственного персонала 93 человека, 80 % — молодежь; инженеров 24 человека, 33 % — молодежь; вспомогательного персонала 33 человека, 24 % — молодежь; административного персонала 25 человек, 28 % — молодежь. На предприятии не существует и никогда не существовало традиционных структур объединения рабочих в виде профсоюза или молодежной организации для рабочей молодежи, поскольку, по мнению руководства, такие организации неэффективны и не способны выполнять цели, указанные в уставе предприятия.

Специалисту по персоналу этого предприятия были заданы вопросы о реализации на предприятии государственной молодежной политики в части научно-технического и творческого развития молодежи.

Относительно профессионального развития молодежи, в т. ч. проведения конкурсов профессионального мастерства и повышения квалификации ситуация следующая. Существуют плановые аттестации персонала, закреплённые в должностных инструкциях и инструкциях по ОТ и ТБ. Периодически проходят занятия с инженерами предприятия по поддержанию навыков сотрудников на должном уровне, а также повторение должностных инструкций. В последнее время осуществляется материальное стимулирование инженеров, обучающих персонал. С 2015 г. проводится конкурс «Лучшая новаторская идея по улучшению производственных процессов». Реализация этого конкурса осложняется отсутствием выстроенной работы приема и обработки поданных предложений. Конкурсы профессионального мастерства не проводятся. Организация курсов повышения квалификации молодых работников проблематична. Среди производственного персонала зачастую отсутствует четкое понимание и видение целей и миссий компании, что осложняет управление корпоративной культурой и вовлеченность молодых работников. Зачастую у молодых работников отсутствует общее видение производственных процессов и понимание обоснованности принятия технологических решений и изменения технической документации.

Молодым работникам были заданы вопросы, касающиеся удовлетворенности социальными благами, предоставляемыми на предприятии; корпоративной культурой; отношениями в коллективе. Кроме того, был задан вопрос о потребности в молодежной организации. Зафиксировано, что большинство удовлетворено корпоративной

культурой (67,3 %) и социальным пакетом, предоставляемым молодым работникам (75,1 %). Мероприятий по развитию научно-творческой деятельности явно недостаточно. Определено, что на предприятии отсутствует обратная связь между рабочей молодежью и высшим руководством предприятия. Молодежь не имеет своего представителя и того инструмента, через который она могла бы поддерживать оперативный контакт с высшим руководством. Большое значение для молодых работников имеют уровень дохода, перспектива должностного роста, возможность работать по специальности и повышения квалификации. По этой причине очевидна необходимость существования на промышленных предприятиях таких долгосрочных комплексных молодежных программ. Отметим, что на предприятии необходима организационная молодежная структура, 90,9 % молодых работников; 77,3 % респондентов готовы лично участвовать в деятельности молодежной организации предприятия. Молодые рабочие могут достичь пика профессионального роста к 30 годам, иногда раньше. В дальнейшем может начаться снижение ее уровня мотивации выполнения должностных обязанностей, что, несомненно, скажется на психологическом климате коллектива. По нашему глубокому убеждению, необходимы долгосрочные программы адаптации молодежи и сотрудников на предприятии. Молодой работник должен видеть свои перспективы профессионального продвижения, иметь представление о том, что будет в его жизни дальше и иметь долгосрочную цель.

Результаты исследования показали, что здесь существует неудовлетворенный спрос на работу с молодежью, включение молодежи в реализацию научно-технических и творческих задач, направленных на развитие производства и трудового коллектива. Одним из инструментов решения такой задачи является создание субъекта управления работы с молодежью на промышленном предприятии [13, с. 291], формирующего профессиональный тип мотивации [14, с. 306]. При этом существуют проблемы недоверия к эффективности деятельности молодежной организации вообще со стороны высшего руководства предприятия. Сама же молодежь готова к созданию молодежной организации и активной деятельности в ней.

### *Литература*

1. Гончаров С. З., Попова Н. В. Субъектность в аспекте инновационного стиля жизни // Науч. вед. Белгород. гос. ун-та. Философия. Социология. Право. 2012. № 2 (121). Вып. 19. С. 218–231.

2. Положение молодежи Свердловской области в 2015 году : научные основы доклада правительству Свердловской области / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург : Изд-во УМЦ УПИ, 2016. 272 с.
3. Положение молодежи Свердловской области в 2014 году : научные основы доклада правительству Свердловской области / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург : Издательство УМЦ УПИ, 2016. 350 с.
4. Социокультурные аспекты молодежной политики в сфере труда и образования : в 2 ч. / Л. М. Андрюхина [и др.] ; под ред. А. Г. Кислова, Е. В. Поповой, Н. В. Поповой. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. Ч. 1. 221 с.
5. Проблемы реализации управленческой компетентности руководителя организации / Э. П. Бурнашева [и др.] ; под общ. ред. Э. П. Бурнашевой. Шадринск: ШГПУ, 2016. 248 с.
6. Попова Н. В. Духовно-нравственные основы молодежной политики в реальном секторе экономики // Образование и наука. 2017. Т. 19, № 6. С. 161–181.
7. Попова Н. В., Попова Е. В. Формирование субъектности и норм в процессе адаптации молодых работников на предприятии // Образование и наука. 2016. № 6 (135). С. 110–125.
8. Попова Н. В., Нивчик А. В. Мотивация молодых работников предприятия к профессиональному развитию // Вестн. Тюмен. гос. ун-та. Соц.-эконом. и правовые исслед. 2019. Т. 5, № 1. С. 144–156.
9. Тренды молодежной политики в зеркале социальных наук и технологий / А. В. Пономарев [и др.] ; под общ. ред. А. В. Пономарева, Н. В. Поповой. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2018. 260 с.
10. Попова Н. В. Проблемы гендерного подхода в организации работы с молодежью на предприятиях в аспекте их безопасности // Вестн. ГБУ «Научный центр безопасности жизнедеятельности». 2020. № 2 (44). С. 126–131.
11. Попова Н. В. Молодежные лидеры об организации работы с молодежью на промышленных предприятиях // ЦИТИСЭ. 2018. № 1 (14). С. 18.
12. Попова Н. В. Личностно-развивающие основы реализации молодежной политики на современном предприятии // Вестн. Челяб. гос. ун-та. 2010. № 31. Вып. 19. С. 156–166.
13. Терентьев И. С., Попова Н. В. Организационное обеспечение работы с молодежью на предприятии // Инновационный потенциал молодежи: патриотизм, образование, профессионализм / отв. за вып. Д. Ю. Нархов. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. С. 289–292.
14. Креативно-антропологические основы подготовки педагогов профессионального обучения и развития в системе высшего образования / Л. М. Андрюхина [и др.] ; под ред. С. З. Гончарова, Е. В. Поповой. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та. 2017. 371 с.